

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang menarik untuk dikaji saat ini yaitu mengenai sumber daya manusia, yakni masih rendahnya produktivitas kerja karyawan. Pada saat ini telah terjadi pergeseran paradigma, dimana sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memenuhi pencapaian itu pengolahan serta pemeliharaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik oleh suatu perusahaan agar mampu memberikan kontribusi yang baik untuk menunjang keberhasilan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Masih rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan menggambarkan bahwa pencapaian tujuan suatu perusahaan belum optimal, CV Mulya Pratama Indah (MPI) merupakan suatu perusahaan swasta yang menuntut tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Perusahaan ini terletak di sentra industri mebel jati yang sudah sangat ternama di wilayah Cirebon dan sekitarnya tepatnya di Desa Kaliwulu Kecamatan Plered Kabupaten Cirebon yang bergerak di bidang furnitur kayu.

Dalam usahanya CV Mulya Pratama Indah (MPI) menyediakan jasa penggergajian dan penjualan kayu, produk furniture dari kayu jati dan mahoni yang berkualitas bagi pasar dalam negeri dan luar negeri dengan bahan baku yang

legal yang berasal dari hutan lestari atau *Managed Forest*. Hasil produksinya di ekspor ke berbagai negara di Eropa dan Australia, sehingga pihak perusahaan

dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas dan profesionalisme kerja salah satunya melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Namun pada kenyataannya, saat ini tingkat produktivitas kerja karyawan di CV. Mulya Pratama Indah (MPI) belum optimal, dimana indikasinya masih banyaknya karyawan yang dalam melaksanakan tugas produksi belum optimal.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan dan wawancara dengan Bapak Yendra Fajar selaku kepala personalia CV. Mulya Pratama Indah (MPI), mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan CV. Mulya Pratama Indah (MPI) belum optimal. Pernyataan tersebut di dukung dengan data hasil produksi kerja karyawan pada divisi produksi yang bersifat fluktuatif, sebagai berikut :

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Produksi Kerja karyawan Divisi Produksi CV. Mulya Pratama Indah (MPI) Cirebon Periode tahun 2009-2013

| Tahun | Persentase Target Produksi (%) | Realisasi Pencapaian Produksi (%) | Selisih Pencapaian Produksi Kerja Karyawan (%) |
|--------------|---------------------------------------|--|---|
| 2009 | 100 | 87 | 13 |
| 2010 | 100 | 92 | 8 |
| 2011 | 100 | 84 | 16 |
| 2012 | 100 | 83 | 17 |
| 2013 | 100 | 94 | 6 |

Sumber: CV Mulya Pratama Indah (MPI) di Cirebon (Data Diolah)

Berdasarkan tabel, dapat kita lihat bahwa pencapaian hasil produktivitas kerja karyawan periode tahun 2009-2013 mengalami pasang surut. Hal ini terlihat dari target yang ditentukan dengan realisasi yang terjadi belum optimal. Seperti yang kita lihat pada tahun 2009, realisasi yang dicapai hanya 87% dari 100%

target yang ditentukan, sehingga perusahaan perlu meningkatkan produksi sebesar 13% untuk mencapai target produktivitas kerja perusahaan. Tahun 2010 realisasi yang dicapai lebih sedikit dari tahun sebelumnya, yakni 92% dari 100% target yang ditentukan perusahaan. Dan butuh kenaikan yang cukup signifikan untuk mencapai target produktivitas kerja perusahaan yakni 8%. Tahun 2011 perusahaan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya realisasi yang dicapai berada pada angka 84% realisasi yang dicapai, untuk mencapai hasil yang optimal perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja sebesar 16%. Tahun 2012 perusahaan kembali mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan dari tahun sebelumnya, realisasi yang dicapai hanya sebesar 83% dari 100% target yang ditentukan. Oleh karena itu butuh kenaikan yang lebih tinggi lagi sebesar 17% untuk mencapai target perusahaan. Untuk periode tahun 2013 perusahaan mengalami kenaikan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya, 94% realisasi yang dicapai perusahaan dari 100% target yang ditentukan. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 6% untuk mencapai target perusahaan. Dari hasil produktivitas kerja karyawan periode 2009-2013, dapat dilihat bahwa hasil produksi kerja karyawan bersifat fluktuatif sehingga masih belum optimal untuk mencapai target perusahaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum optimal.

Adapun fenomena lain yang menunjukkan produktivitas kerja karyawan belum optimal, dapat dilihat dari data rekapitulasi kehadiran karyawan pada tahun 2009-2013 sebagaimana pada tabel halaman selanjutnya:

**Tabel 2 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
Divisi Produksi CV. Mulya Pratama Indah (MPI) Cirebon
Periode Tahun 2009-2013**

| Bulan | 2009 | | | 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | |
|-------|--------|-------------------------|----------------|------|-------------------------|----------------|------|-------------------------|----------------|------|-------------------------|----------------|------|-------------------------|----------------|
| | J K | Tidak masuk kerja | Persen tase | JK | Tidak masuk kerja | Persen tase | JK | Tidak masuk kerja | Persen tase | JK | Tidak masuk kerja | Persen tase | JK | Tidak masuk kerja | Persen tase |
| 1 | 30 | 5 | 17% | 32 | 7 | 22% | 33 | 3 | 9% | 36 | 2 | 6% | 36 | 5 | 14% |
| 2 | 30 | 4 | 13% | 32 | 5 | 16% | 34 | 3 | 9% | 34 | 2 | 6% | 36 | 8 | 22% |
| 3 | 30 | 4 | 13% | 32 | 5 | 16% | 34 | 6 | 18% | 34 | 5 | 15% | 36 | 6 | 17% |
| 4 | 30 | 6 | 20% | 32 | 9 | 28% | 34 | 7 | 21% | 34 | 3 | 9% | 37 | 9 | 24% |
| 5 | 30 | 5 | 7% | 29 | 11 | 38% | 35 | 7 | 20% | 34 | 5 | 15% | 37 | 4 | 11% |
| 6 | 31 | 6 | 8% | 29 | 6 | 21% | 35 | 4 | 11% | 34 | 5 | 15% | 38 | 9 | 24% |
| 7 | 31 | 6 | 7% | 29 | 4 | 14% | 35 | 6 | 17% | 34 | 2 | 6% | 38 | 7 | 18% |
| 8 | 32 | 5 | 6% | 33 | 7 | 21% | 35 | 3 | 9% | 35 | 5 | 14% | 38 | 11 | 29% |
| 9 | 32 | 7 | 7% | 33 | 8 | 24% | 35 | 5 | 14% | 35 | 3 | 9% | 38 | 5 | 13% |
| 10 | 32 | 8 | 5% | 33 | 4 | 12% | 35 | 2 | 6% | 35 | 3 | 9% | 38 | 2 | 5% |
| 11 | 32 | 4 | 4% | 33 | 4 | 12% | 36 | 2 | 6% | 35 | 7 | 20% | 38 | 7 | 18% |
| 12 | 32 | 5 | 5% | 33 | 8 | 24% | 36 | 4 | 11% | 36 | 4 | 11% | 38 | 9 | 24% |

Keterangan:

JK = Jumlah Karyawan

Sumber: CV. Mulya Pratama Indah (MPI) di Cirebon (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas ketidakhadiran karyawan cukup signifikan. Pada tahun 2009 ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan april yaitu sebesar 20%. Pada tahun 2010 ketidakhadiran tertinggi lebih tinggi dari tahun tahun lalu yaitu sebesar 38% terjadi pada bulan mei. Tahun 2011 ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan april yaitu sebesar 21%. Sedangkan tahun 2012 ketidakhadiran tertinggi terjadi pada november yaitu sebesar 20%. Dan pada tahun 2013 ketidakhadiran mencapai 29% pada bulan agustus. Dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi, berdampak pada hasil produksi karyawan. Hal tersebut dapat kita lihat pada tabel halaman selanjutnya:

**Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Produksi Kerja Karyawan
Berdasarkan Alur Produksi Pada Divisi Produksi
CV. Mulya Pratama Indah (MPI) Cirebon
Periode tahun 2012-2013 (Dalam Hitungan Bulan)**

| No | Alur Produksi | No | NIP | Bulan | | | | | | | | | | | | Total Unit Tahun 2013 | Rata-Rata Tahun 2013 | Total Unit Tahun 2012 | Rata-Rata Tahun 2012 |
|-------------------|--|-------|-------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | | |
| 1 | Kayu Gelondongan Dimasukkan ke dalam Mesin Saw Mill Untuk Diolah Menjadi Papan | 1 | 03721 | 46 | 57 | 54 | 59 | 46 | 42 | 54 | 60 | 59 | 62 | 54 | 62 | 655 | 55 | 739 | 62 |
| | | 2 | 03746 | 48 | 57 | 56 | 57 | 46 | 45 | 57 | 67 | 56 | 66 | 54 | 60 | 669 | 56 | 712 | 59 |
| | | 3 | 03732 | 48 | 57 | 52 | 58 | 46 | 44 | 55 | 65 | 58 | 64 | 56 | 63 | 666 | 56 | 725 | 60 |
| | Total Unit | | | | 142 | 171 | 162 | 174 | 138 | 131 | 166 | 192 | 173 | 192 | 164 | 185 | 1990 | 166 | 2176 |
| 2 | Pengeringan (<i>Kiln Dried</i>) | 4 | 03694 | 55 | 56 | 55 | 55 | 55 | 55 | 54 | 55 | 55 | 55 | 56 | 56 | 662 | 55 | 682 | 57 |
| | | 5 | 03727 | 56 | 56 | 55 | 56 | 55 | 55 | 54 | 55 | 56 | 55 | 55 | 56 | 664 | 55 | 659 | 55 |
| | | 6 | 03754 | 56 | 55 | 56 | 55 | 55 | 54 | 55 | 55 | 56 | 55 | 56 | 56 | 664 | 55 | 637 | 53 |
| | Total Unit | | | | 167 | 167 | 166 | 166 | 165 | 164 | 163 | 165 | 167 | 165 | 167 | 168 | 1990 | 166 | 1978 |
| 3 | Mesin Serole (Pembelahan) | 7 | 03685 | 78 | 79 | 79 | 78 | 76 | 65 | 78 | 75 | 68 | 76 | 64 | 65 | 881 | 73 | 912 | 76 |
| | | 8 | 03695 | 75 | 78 | 74 | 79 | 74 | 78 | 75 | 64 | 69 | 75 | 64 | 75 | 880 | 73 | 879 | 73 |
| | | 9 | 03792 | 79 | 76 | 76 | 79 | 78 | 74 | 79 | 65 | 63 | 72 | 67 | 69 | 877 | 73 | 891 | 74 |
| | | 10 | 03759 | 78 | 75 | 78 | 79 | 77 | 69 | 75 | 69 | 64 | 75 | 64 | 72 | 875 | 73 | 884 | 74 |
| | Total Unit | | | | 310 | 308 | 307 | 315 | 305 | 286 | 307 | 273 | 264 | 298 | 259 | 281 | 3513 | 293 | 3566 |
| 4 | Mesin Cutter Saw (Pemotongan) | 11 | 03847 | 89 | 85 | 74 | 77 | 79 | 96 | 97 | 88 | 86 | 86 | 94 | 84 | 1035 | 86 | 899 | 75 |
| | | 12 | 03892 | 86 | 88 | 76 | 77 | 79 | 94 | 94 | 84 | 84 | 84 | 96 | 87 | 1029 | 86 | 913 | 76 |
| | | 13 | 03849 | 88 | 87 | 76 | 79 | 76 | 96 | 96 | 89 | 84 | 86 | 94 | 88 | 1039 | 87 | 891 | 74 |
| | | 14 | 03794 | 88 | 85 | 75 | 78 | 77 | 93 | 94 | 84 | 86 | 83 | 96 | 86 | 1025 | 85 | 935 | 78 |
| | Total Unit | | | | 351 | 345 | 301 | 311 | 311 | 379 | 381 | 345 | 340 | 339 | 380 | 345 | 4128 | 344 | 3638 |
| 5 | Mesin Scroll Rand Saw | 15 | 03748 | 114 | 105 | 113 | 127 | 98 | 117 | 118 | 86 | 120 | 115 | 126 | 129 | 1368 | 114 | 1283 | 107 |
| | | 16 | 03729 | 115 | 109 | 118 | 123 | 98 | 119 | 119 | 86 | 126 | 118 | 128 | 121 | 1380 | 115 | 1452 | 121 |
| | | 17 | 03781 | 115 | 101 | 116 | 127 | 97 | 121 | 115 | 89 | 128 | 114 | 129 | 128 | 1380 | 115 | 1439 | 120 |
| | Total Unit | | | | 344 | 315 | 347 | 377 | 293 | 357 | 352 | 261 | 374 | 347 | 383 | 378 | 4128 | 344 | 4174 |
| 6 | Mesin Moulding | 18 | 03964 | 128 | 135 | 138 | 104 | 96 | 97 | 103 | 115 | 104 | 117 | 126 | 114 | 1377 | 115 | 1532 | 128 |
| | | 19 | 03962 | 127 | 139 | 137 | 107 | 94 | 94 | 101 | 115 | 103 | 119 | 121 | 117 | 1374 | 115 | 1498 | 125 |
| | | 20 | 03871 | 129 | 136 | 137 | 108 | 92 | 97 | 103 | 119 | 104 | 117 | 119 | 116 | 1377 | 115 | 1475 | 123 |
| | Total Unit | | | | 384 | 410 | 412 | 319 | 282 | 288 | 307 | 349 | 311 | 353 | 366 | 347 | 4128 | 344 | 4505 |
| 7 | Mesin Ten Oner, Mortizer, Boor, Profil | 21 | 03846 | 43 | 46 | 32 | 32 | 38 | 42 | 43 | 47 | 42 | 46 | 39 | 39 | 489 | 41 | 483 | 40 |
| | | 22 | 03873 | 45 | 46 | 34 | 34 | 37 | 43 | 42 | 47 | 41 | 45 | 37 | 39 | 490 | 41 | 491 | 41 |
| | | 23 | 03853 | 43 | 47 | 34 | 31 | 37 | 41 | 44 | 46 | 46 | 46 | 38 | 37 | 490 | 41 | 474 | 40 |
| | | 24 | 03820 | 43 | 46 | 35 | 31 | 39 | 41 | 44 | 47 | 44 | 46 | 38 | 37 | 491 | 41 | 498 | 42 |
| | Total Unit | | | | 174 | 185 | 135 | 128 | 151 | 167 | 173 | 187 | 173 | 183 | 152 | 152 | 1960 | 163 | 1946 |
| 8 | Mesin Sanding | 25 | 03951 | 46 | 37 | 34 | 46 | 38 | 37 | 45 | 41 | 44 | 42 | 36 | 43 | 489 | 41 | 493 | 41 |
| | | 26 | 03938 | 46 | 36 | 36 | 49 | 35 | 37 | 46 | 41 | 45 | 42 | 37 | 45 | 495 | 41 | 494 | 41 |
| | | 27 | 03793 | 46 | 38 | 34 | 48 | 35 | 36 | 43 | 43 | 45 | 42 | 35 | 45 | 490 | 41 | 491 | 41 |
| | | 28 | 03746 | 48 | 33 | 35 | 48 | 38 | 38 | 41 | 41 | 43 | 43 | 35 | 43 | 486 | 41 | 489 | 41 |
| | Total Unit | | | | 186 | 144 | 139 | 191 | 146 | 148 | 175 | 166 | 177 | 169 | 143 | 176 | 1960 | 163 | 1967 |
| 9 | Assembling (Pengeleman, Pemasangan Hardware/Aksesoris) | 29 | 03790 | 13 | 19 | 13 | 18 | 20 | 17 | 20 | 18 | 21 | 17 | 17 | 19 | 212 | 18 | 211 | 18 |
| | | 30 | 03833 | 14 | 19 | 15 | 18 | 20 | 19 | 19 | 18 | 19 | 19 | 17 | 19 | 216 | 18 | 208 | 17 |
| | | 31 | 03947 | 13 | 18 | 15 | 19 | 19 | 19 | 20 | 17 | 19 | 16 | 16 | 17 | 208 | 17 | 213 | 18 |
| | | 32 | 03901 | 14 | 19 | 13 | 17 | 21 | 17 | 19 | 15 | 21 | 17 | 17 | 17 | 207 | 17 | 209 | 17 |
| | 33 | 03840 | 14 | 19 | 16 | 19 | 19 | 19 | 19 | 17 | 19 | 19 | 16 | 19 | 215 | 18 | 183 | 15 | |
| Total Unit | | | | 68 | 94 | 72 | 91 | 99 | 91 | 97 | 85 | 99 | 88 | 83 | 91 | 1058 | 88 | 1024 | 85 |
| 10 | Finishing | 34 | 03691 | 15 | 14 | 16 | 16 | 15 | 15 | 13 | 11 | 19 | 18 | 14 | 19 | 185 | 15 | 192 | 16 |
| | | 35 | 03732 | 15 | 15 | 15 | 18 | 14 | 15 | 13 | 14 | 19 | 18 | 14 | 18 | 188 | 16 | 183 | 15 |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil produksi kerja dari setiap karyawan berbeda. Melihat permasalahan tersebut perusahaan harus mampu

menanggulangi demi keberlangsungan suatu perusahaan tersebut, karena dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi tentu menjadi harapan bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang produktif tentu banyak faktor-faktor yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, hasil studi yang dilakukan Sutermeister (1976:11) berhasil mengidentifikasi 32 faktor yang secara langsung ataupun tidak mempengaruhi produktivitas. Salah satu faktornya yaitu komunikasi. Menurut Hovland, Janis & Kaley, dalam Rochajat Harun (2008:5) komunikasi adalah “Suatu proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan merubah atau membentuk perilaku orang-orang lainnya (khalayak)”.

Menurut Deddy Mulyana (2011:78), klasifikasi komunikasi berdasarkan konteksnya/tingkatnya adalah jumlah peserta yang terlibat dalam komunikasi diantaranya: 1) Komunikasi intrapribadi, 2) Komunikasi antarpribadi (komunikasi interpersonal), 3) Komunikasi kelompok kecil, 4) Komunikasi publik, 5) Komunikasi organisasi, dan 6) Komunikasi massa. Komunikasi interpersonal dianggap sebagai komunikasi yang paling efektif karena dilakukan secara langsung bertatap muka antara komunikator dengan komunikan sehingga dapat mempengaruhi satu sama lain dan umpan baliknya dapat langsung diketahui. Seperti yang diungkapkan Wiryanto (2005:36) “Pada hakikatnya komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara komunikator dengan komunikan, bahwa komunikasi ini paling efektif mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang”.

Hal ini dapat diasumsikan bahwa ketika komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan karyawan dilakukan dengan baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun sebaliknya ketika komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan karyawan tidak berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan masalah bagi perusahaan yakni menurunnya tingkat hasil pencapaian produktivitas kerja karyawan.

Pencapaian hasil produktivitas kerja karyawan yang optimal akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Setiap organisasi tentu menuntut produktivitas kerja karyawan yang tinggi, tetapi tak jarang banyak perusahaan yang kurang memperhatikan keinginan karyawannya. Ketika permasalahan itu muncul dan dibiarkan begitu saja maka produktivitas kerja karyawan akan menurun, sehingga mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pentingnya peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Mulya Pratama Indah (MPI) karena dalam hal ini karyawan dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas seperti memproduksi macam-macam mebel kayu jati dan mahoni: kursi, meja, lemari, *buffet*. Demi mendapatkan kepuasan dan kenyamanan konsumen CV. Mulya Pratama Indah (MPI) dituntut untuk merancang *design* dengan model yang terbaik sertamampu menerima *design* sesuai keinginan konsumen. Hal tersebut semakin mendorong perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disamping persaingan yang ketat yang dapat menggeser eksistensi perusahaan, kurangnya inovatif juga menjadi

tantangan bagi perusahaan dan selalu berusaha menjalin komunikasi kepada para karyawannya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, komunikasi menurut Brent D. Ruben (1988) yang dikutip oleh Arni Muhammad (2009:3) adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Oleh karena itu dengan menjalin hubungan yang baik sebagai mitra kerja melalui komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan bawahan diharapkan dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang optimal.

Belum optimalnya produktivitas kerja karyawan di CV. Mulya Pratama (MPI) di Cirebon, sebagaimana ditunjukkan dengan data hasil pencapaian produktivitas kerja karyawan divisi produksi tahun 2009-2013, rekapitulasi data kehadiran karyawan divisi produksi pada tahun 2009-2013, dan rekapitulasi hasil produksi kerja karyawan berdasarkan alur produksi divisi produksi pada tahun 2012-2013 yang bersifat fluktuatif, mengindikasikan bahwa CV. Mulya Pratama Indah (MPI) di Cirebon belum sepenuhnya mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Dalam upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena masih rendahnya produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di CV. Mulya Pratama Indah (MPI) di Cirebon maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut, dan berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan psikologi

tentang perilaku organisasi. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi (Stephen P. Robbins, 2009:11).

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Produktivitas kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan baik kepada pimpinan maupun karyawan yang berada di dalamnya. Produktivitas yang tinggi merupakan keberhasilan perusahaan yang disebabkan karena adanya kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik. Namun sebaliknya ketika hasil pencapaian produktivitas kerja karyawan rendah atau menurun maka hasilnya pun belum optimal.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini mengenai produktivitas kerja karyawan. Hal ini diindikasikan dengan hasil kerja produksi karyawan yang naik turun atau bersifat fluktuatif. Produktivitas kerja karyawan yang belum optimal harus segera dibenahi karena jika masalah ini berlangsung terus menerus maka akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul: “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan Dengan Bawahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi produksi CV. Mulya Pratama Indah (MPI) Cirebon”.

Berdasarkan uraian di atas, masalah dalam penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan bawahan pada divisi produksi CV Mulya Pratama Indah (MPI) Cirebon?
2. Bagaimana gambaran tingkat produktivitas kerja karyawan pada divisi produksi CV. Mulya Pratama Indah (MPI) Cirebon?
3. Adakah pengaruh komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan bawahan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi produksi CV. Mulya Pratama Indah (MPI) Cirebon?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah guna mendapatkan data untuk kepentingan analisis mengenai Komunikasi Interpersonal dan Produktivitas Kerja Karyawan. Sementara, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran efektivitas komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan bawahan pada divisi produksi CV. Mulya Pratama Indah Cirebon?
2. Memperoleh gambaran tingkat produktivitas kerja karyawan pada divisi produksi CV. Mulya Pratama Indah Cirebon?
3. Mengetahui adakah pengaruh komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan bawahan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi produksi CV. Mulya Pratama Indah Cirebon?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari suatu penelitian yang dilaksanakan, tentu saja akan membawa manfaat atau berguna baik bagi peneliti itu sendiri maupun bagi objek yang diteliti.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan khususnya mengenai komunikasi interpersonal dan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat memperkokoh teori-teori yang ada.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan informasi dan kegunaan bagi perusahaan, sebagai salah satu pertimbangan bagi para perusahaan untuk memberikan komunikasi interpersonal demi tercapainya produktivitas kerja karyawan yang optimal.